

命 令 書

申立人 民放労連毎日放送労働組合
 申立人 日本民間放送労働組合連合会近畿地方連合会
 被申立人 株式会社毎日放送

主 文

1 被申立人は、次表記載の申立人組合員らを、昭和50年2月14付けをもって、次表甲欄記載の職に昇進させたものとして取り扱い、同日以降得たであろう賃金相当額（既に支払ったものを除く）及びこれに年率5分を乗じた額を支払わなければならない。

なお上記賃金相当額は、申立人組合員らを次表乙欄記載のとおり昇進させたものとして算出するものとする。

氏名	甲	乙			
		係長	課長	副部長	部長
A 1	部長		昭和38年	昭和43年	昭和47年
A 2	副部長	昭和42年	45年	48年	
A 3	〃	〃	〃	〃	
A 4	〃	〃	〃	〃	
A 5	〃	〃	〃	〃	
A 6	〃	〃	〃	〃	
A 7	副部長	44年	46年	49年	
A 8	〃	〃	〃	〃	
A 9	〃	43年	44年	50年	
A10	〃	昭和43年	昭和44年	昭和48年	
A11	〃	42年	〃	47年	
A12	課長	45年	49年		
A13	〃	〃	〃		
A14	〃	〃	〃		
A15	〃	〃	〃		
A16	〃	〃	〃		
A17	〃	46年	50年		
A18	〃	45年	〃		
A19	係長	47年			
A20	〃	〃			
A21	〃	〃			
A22	〃	48年			

2 被申立人は、下記の申立人組合員らにつき、下記の各年に、当該部分記載の職に昇進させたものとして取り扱い、それ以降得たであろう賃金相当額（既に支払ったものを除く）及びこれに年率5分を乗じた額を支払わなければならない。

(1) 昭和51年

課長 A19 A20 A21

(2) 昭和52年

部長 A11

副部長 A12 A13 A14 A15 A16

(3) 昭和53年

部長 A2 A3 A4 A5 A6

課長 A22

(4) 昭和54年

部長 A7 A8 A9

3 申立人らの昭和50年2月13日以前に係る昇進についての申立ては、却下する。

4 申立人らのその他の申立ては、棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人株式会社毎日放送（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、吹田市千里丘に放送センターを、東京都に支社を、神戸、京都、名古屋の各市に支局をおいて、ラジオ・テレビ放送を営む会社であり、その従業員数は本件審問終結時675名である。

(2) 申立人民放労連毎日放送労働組合（以下「組合」という）は、会社の従業員及び会社構内で働く労働者並びに会社の傍系企業で働く労働者で組織される労働組合であり、日本民間放送労働組合連合会（以下「民放労連」という）に加盟し、後述の民放労連近畿地方連合会（以下「近畿地連」という）に所属している。その組合員数は、本件審問終結時176名である。

(3) 申立人近畿地連は、民放労連の下部組織で、近畿地方の民間放送の労働組合の連合体である。

なお、近畿地連は、独自の組合規約を有する等、労働組合法第2条及び第5条第2項の要件をすべて具備している。

2 会社の沿革

(1) 会社は、昭和33年6月、現在の社名に改称するまでは、新日本放送株式会社（以下「NJB」という）と称していた。

(2) NJBは、25年1月設立され、26年9月、ラジオの本放送を開始した。

(3) 31年12月、NJBと朝日放送株式会社（以下「朝日放送」という）の共同出資で設立された大阪テレビ放送株式会社（以下「OTV」という）がテレビの本放送を開始した。

(4) 33年6月、前記(1)記載のように、会社は、社名を毎日放送と改称した。

(5) 33年8月、OTVは朝日放送に吸収合併され、会社は、新たに免許を受けて、別チャ

ンネルでテレビ放送を行うことになった。O T Vの従業員は、朝日放送か会社かのいずれかに移籍することになり、会社には、8月から9月にかけて、第1次から第4次にわたり89名が移籍した。

(6) 34年3月、会社はテレビの本放送を開始した。

(7) 36年8月、会社は、吹田市千里丘に放送センターを設置し、営業部門、総務部門の一部及びニュース取材班は本社を中心に、そして、制作・放送実施・管理部門は放送センターを中心に活動するようになって、現在に至っている。

3 本件労使関係等

(1) 組合は、28年1月27日、関西初の民間放送の労働組合として結成され、当時の社名をとって新日本放送労働組合と称したが、33年6月、社名変更に伴い、名称を現在のものに改めた。

(2) 36年8月、組合は、結成以来初のストライキ体制を組み、その中で、平均6,000円の賃上げを内容とする協定を締結した。

(3) 8月19日、会社は「これまで独立課長（部に属さない課長）だけが非組合員の対象であったが、今後は全課長に人事に関する直接的権限を与えることにしたから、自動的に組合から除かれるものとする」という趣旨の申入書（以下「8・19申入書」という）を組合に提示した。

(4) 9月16日、課長24名は、いっせいに脱退届を組合に提出し、会社は、これら課長について組合費のチェック・オフを中止した。そして9月分から、課長手当を、それまでの月額8,000円から2万円に引き上げた。

(5) 36年の年末闘争において、組合は、結成以来初めてのストライキを行った。

(6) 37年3月、会社は、春闘にさきがけて組合員19名を新たに課長以上の役職に昇進させ、これらの者はすべて組合を脱退した。このため組合は、これらの者及び前記(4)記載の24名の課長を除名した。

(7) 37年3月の春闘において、組合は、雇員の全員社員化及び効果団員の社員化に成功するとともに、賃上げ要求貫徹のため、ピケッティング、スティ・インを伴う73時間のストライキを行い、会社が拒否していたストライキ中の団体交渉を開かせて、賃上げ等について妥結した。

(8) 38年の春闘直前の2月、会社は新たに〔課長〕（当事者間ではカッコ課長と呼んでいる）という役職を新設し、この職に就いた者に月額7,000円の手当を支給した。このとき、組合員の中から7名が〔課長〕に任命され、また、副部長にも3名が任命されて、いずれも組合を脱退した。

(9) 40年春闘に際して、組合は一律8,000円の賃上げ、諸手当の増額、勤務協定及び休日協定の締結等を要求し、ストライキ権を確立した。

4月7日、会社は賃上げ回答を行ったが、組合はこれを拒否した。そして5月6日には、会社が予定していた「毎日マラソン」（10月9日実施）実況中継の総合テストを、中継車、電源車等のまわりを組合員が取り囲むなどして阻止し、また同日行われた「ママの育児日記」という番組のなま放送の実施を、スタジオのそばで拡声器を用いて労働歌やシュプレヒコールを高唱し、これを放送に混入させて妨害するなど相当激しい争議行為を繰り返し行った。

一方、会社は、警察官の導入やロック・アウトを行った。

しかし結局、賃上げについては会社が2次回答を行い、4月に遡及して実施することなどを内容とする協定が6月19日に仮調印され、40年春闘は、ようやく終息した。

- (10) 7月23日、会社は、組合の上記5月6日の争議行為をとがめるため、春闘賞罰委員会を設置し、その審議の結果、8月10日、組合の中央執行委員長A12（以下「A12委員長」又は「A12」という）及び書記長A23（以下「A23書記長」又は「A23」という）を懲戒解雇に、中央副執行委員長A1（以下「A1副委員長」又は「A1」という）及び同A2（以下「A2副委員長」又は「A2」という）を諭旨解雇に処した。

一方、8月3日、組合員A20（以下「A20」という）ら5名が、同月6日には組合員A9（以下「A9」という）が、いずれも上記争議行為に関して威力業務妨害の疑いで警察に逮捕され、結局、A20、A9、A24及びA25が起訴された。

これら4名について、会社は、12月1日以降、特別休職の取扱いをした。

- (11) 8月16日から同月23日にかけて、組合役員選挙が行われた。この選挙には上記の被解雇者である組合三役4名も立候補したが、大阪で10名の定員に対し数多くの対立候補者が出たため、立候補者は19名となった。しかし、選挙の結果、対立候補者は全員落選し、組合三役4名は全員再選された。なお、落選した対立候補者は、その後、全員組合を脱退した。

- (12) 組合は、9月3日、三役4名の解雇取消しを求めて、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った。これに対して当委員会は、審査の結果、42年12月27日、組合三役4名の解雇取消し等を内容とする救済命令を発した。

会社は、これを不服として、中央労働委員会（以下「中労委」という）に再審査を申し立てたが、44年7月2日、中労委は、会社の申立てを棄却する命令を発した。

会社は、これも不服として、東京地方裁判所に中労委命令の取消しを求め、行政訴訟を提起したが、同裁判所は、50年3月25日、会社の訴えを棄却する判決を言い渡した。

会社は、その判決を不服として、東京高等裁判所に控訴した。

- (13) なお、威力業務妨害罪に問われていた前記4名の組合員は、その第一、二審において無罪の言渡しを受けたが、51年5月6日、最高裁判所において有罪とされた。

- (14) 前記(12)記載の中労委命令取消訴訟係属中、東京地方裁判所は、会社あてに、労働組合法第27条第8項の規定に基づく緊急命令を発した。

これを契機に会社は、45年4月、組合三役4名のみならず、休職中であったA20ら4名をも職場に復帰させた。

- (15) 以上のような争訟が続いている間にも、労使の話合いは行われていた。

そして、49年6月7日、組合は、会社に対して、40年以降累積している諸要求事項等をほぼまとめた形で、次のような内容の要求書を提出した。

「① 40年争議の全面解決のための団体交渉を開くこと

② A12委員長、A23書記長、A2副委員長及びA1副委員長に対する解雇を撤回すること

③ A20ら4名については、刑事裁判の結果のいかんにかかわらず、一切の処分を行わず、特別休職処分を撤回し、休職期間中の未払賃金を支払うこと

④ 40年以降のすべての不当労働行為について陳謝すること

- ⑤ 組合活動の妨害、脱退工作を行わず、組合員であることを理由とした一切の差別を撤廃すること
- ⑥ 組合に対して、40年以降の闘争に関して生じた損害の補償として解決金を支払うこと」

一方、会社は、50年4月4日の団体交渉で、組合に対して、10年間にわたる争議を解決したい考えを明らかにし、そのための労使双方で構成する小委員会（以下「全面解決小委員会」という）の設置を提案した。組合はこれを了承し、以後、全面解決小委員会は、51年8月24日、「昭和40年争議解決のための協定書」（後述）が労使間で取り交わされるまでに25回開催された。

(16) 全面解決小委員会は、上記のようにたびたび開催されたが、組合の要求のうち、昇格差別の是正問題については進展をみなかったため、51年2月14日、組合は、主文の表記載の22名の組合員ら及び組合員A26（以下「本件組合員ら」と総称する）について、昇格差別の是正を求めて当委員会に本件申立てを行った。当委員会は、同年3月2日に調査を行い、同月27日に第1回審問を行ったが、この審問の際、労使双方から当委員会に対して、「自主交渉で解決する見込みがある」旨申入れがあったので、当委員会は、審査を中断して、その交渉の経過を見守ることとした。

(17) 本件審査の中断中、全面解決小委員会の討議が進められ、開局（NJBのラジオ放送開始）25周年の記念日である51年9月1日までに決着をつけたいという会社の希望もあって、同年8月24日、次のような内容の「昭和40年争議解決のための協定書」（以下、単に「協定書」という）が労使間で取り交わされた。

- 「① 会社は、A12委員長、A23書記長、A2、A1両副委員長に対して、東京地方裁判所から発せられた緊急命令に基づいてなしてきた身分・資格・勤続年数等についての取扱いを、雇用契約上の取扱いとみなす。
- ② 会社は特別休職の措置を受けていたA20ら4名の勤続年数については、等該特別休職がなかったものとして取り扱う。
- ③ 会社は、東京高等裁判所に控訴中の前記行政訴訟事件を取り下げ、組合は訴訟参加人としてこれに同意する。
- ④ 会社は、前述の最高裁判所判決により刑の確定したA20ら4名に対して、就業規則中の懲戒条項の適用を差し控える。
- ⑤ 会社は、組合に対して、解決金として金一封を手交する。
- ⑥ 会社と組合との間において、40年争議に関連して、互いに何らの債権・債務の存在しないことを確認し、今後名目のいかんを問わず相手方に対し、一切の請求をしないものとする。ただし、組合が要求する昇格差別の是正問題については、誠意をもって継続審議するが、その方法等は改めて協議する。」

なお、この際、「前記継続審議の期間は、51年12月31日までとし、それまでに結論が出るよう、労使双方は努力するものとし、この期間中、組合は大阪地労委に対する不当労働行為救済申立事件を凍結させ、会社はこれに同意する」などと記載された協定書付属覚書も取り交わされ、協定は51年9月1日をもって発効することとされた。そして、「昇格差別問題」を継続審議するための機関として、労使双方で構成する「差別昇格問題小委員会」が設置され、51年12月7日、第1回の小委員会が開催され、その後も2回の小

委員会が開かれたが、前記協定書付属覚書にうたわれた12月31日までに労使双方の歩み寄りは見られず、「昇格差別問題」は年を越した。

(18) 53年5月17日、会社と組合との間で、「組合のいう昇格差別問題については、『小委員会』を設けて話し合ってきた。しかし、双方の考え方に対立点もあり、会社としては、今夏中にも收拾する方向で作業を急ぐ。そのため、なるべく早い時期に案を示したい」との確認がなされた。

(19) 同年7月6日の団体交渉の際、会社は、本件組合員らのうち5名の資格（後述）の修正を回答し、また、資格の標準年齢追付き（後述）を実施すると述べた。しかし、組合は、同月11日付けの文書で、この回答は単に資格制度を手直しして適用するもので、根本的な是正にはならないとして、職位による是正を行うように要求した。しかし、会社は同月18日の団体交渉で、「職位による是正には応じられない」と述べた。

(20) 組合は、このような会社の態度にかんがみて、自主交渉の継続は無意味となったと判断し、53年秋ごろ、当委員会に本件審査の再開を申し入れた。

4 会社の役職制度及び資格制度等

(1) 会社における役職は、上から局長（これと同等の職として室長）、局次長（同じく室次長）、部長、副部長、課長及び係長である。

本社及び放送センターにおける部長以下の人員構成は表1記載のとおりとなっている。

表1

54.5.11 現在

局（室）部	役職	部長	副部長	課長	係長	一般職員
総務局総務部		2人	3人	1人	0人	4人
〃 秘書部		1	1	0	1	9
〃 人事部		2	0	2	1	3
〃 厚生部		1	2	1	0	2
〃 管財部		2人	0人	1人	0人	1人
〃 資料部		1	0	0	0	2
経理局経理部		1	0	3	1	1
〃 予算部		1	2	3	0	0
〃 財務部		1	2	3	1	5
〃 資材部		1	0	1	2	1
電算室運用部		1	0	0	0	5
〃 システム部		1	0	0	0	2
ラジオ本部ラジオ局編成部		1	3	1	0	2
〃 制作部		1	2	3	9	16
〃 ラジオ報道部		2	0	2	0	2
ラジオ本部ラジオ局ラジオスポーツ部		1	1	1	1	1
〃 放送技術部		2	3	2	3	7

ラジオ営業局営業管理部	1	1	0	0	1
〃 営業部	1	4	8	0	5
〃 促進部	2	0	1	1	0
〃 アナウンサー部	2	3	1	3	16
テレビ本部編成局テレビ編成管理部	1	1	2	0	2
〃 テレビ編成部	1	1	2	0	3
〃 映画部	1	0	2	0	1
〃 教育部	1	0	1	1	2
〃 広報部	1	2	2	1	4
放送業務局テレビ放送部	1	1	4	2	6
〃 テレビCM部	1	1	1	2	4
〃 ACR運用部	1	2	1	0	0
テレビ営業局営業管理部	1人	1人	2人	1人	0人
〃 ネットワーク業務部	1	0	2	0	2
〃 営業第1部	2	2	1	0	1
〃 営業第2部	2	2	3	2	6
〃 営業開発部	2	1	0	0	1
制作局制作管理部	1	4	2	3	5
〃 制作第1部	2	3	0	0	5
〃 制作第2部	3	6	3	5	12
報道局報道管理部	1	1	0	0	3
テレビ本部報道局報道第1部	2	2	5	7	25
〃 報道第2部	1	2	1	0	3
〃 運動部	2	2	0	3	3
〃 報道映像部	1	0	3	1	6
技術局技術管理部	3	1	0	0	4
〃 開発技術部	1	0	1	1	0
〃 送信技術部	1	1	0	2	4
〃 テレビ技術部	1	4	4	12	12
〃 制作技術第1部	2	2	9	13	10
〃 制作技術第2部	3	3	2	9	2
合計	68	72	87	88	211
比率	12.9%	13.7%	16.6%	16.7%	40.1%

(注) 1. 傍系会社に出向中の者は除外してある。

2. 部をもたない室である総合企画室、番組審議室、番組相談室及び国際室は外してある。

この表によって明らかなように、会社では、係長、(42年3月新設)以上の役職者は、局長、局次長を除いても、従業員全体の約60%を占め、一般職員を大きく上回っている。また、部長が2～3名いる部も数多く、役職者ばかりの部も五つある。更に、各役職者

の全体に占める割合をみると、それぞれ端的な差は無く、いわゆるピラミッド型の構成はみられない。

表1に現れていない事実として、たとえば、総合企画室には、10名の人員がおり、その内訳は局長が5名、副部長が3名おり、残りは総合企画室長1名と部長1名で、10名全員が役職者である。また、たとえば、テレビ本部放送業務局テレビ放送部には、課が設けられていないが、課長が4名いる。同本部報道局報道第1部も、課が設けられていないが、5名の課長がいる。

(2) 会社には、役職制度とは別に、51年3月から実施された新しい資格制度があり、その内容は次のとおりである。

① 資格は、該当者の勤続年数を基礎に自動的に付与される。

② 設置される資格は次のとおりである。

理事（1級、2級、3級） 副理事（1級、2級、3級）
 参事（1級、2級、3級） 副参事（1級、2級、3級）
 主事（1級、2級）

③ 最も下位の資格である主事2級になるための勤続年数は次のとおりである。

大卒 勤続 8年 短大卒 勤続 10年
 高卒 " 12年 中卒 " 15年

④ 資格は、現資格在位3年で1級昇格する（以下資格面での上位への移行を「昇格」といい、役職面でのそれを「昇進」という）。ただし、主事1級への昇格には、主事2級在位4年が必要である。

⑤ 役職に就任した場合は、次のとおり資格を付与する。

局長……理 事 3級 局次長……副理事 3級
 部長……参 事 3級 副部長……副参事 1級
 課長……副参事 2級 係 長……副参事 3級

ただし、実際には昇格が先行しているので、役職が昇進したのに伴い資格が昇格するという例は少ない。

⑥ 昭和53年4月1日現在、主事以上の資格をもち、かつ、社外経歴を有する者は、標準年齢（学校を卒業後直ちに会社に就職した者の年齢）の資格に追い付かせる、すなわち、社外経歴を会社での勤続年数に通算する（この制度は、53年9月1日から実施された）。

なお、この新しい資格制度が実施される以前にも資格制度（以下「旧制度」という）はあったが、旧制度では、各資格ごとの級はなく、また、勤続年数によって自動的に付与されるものではなくて、会社の選考によって付与されていた。

(3) 役付者には役職手当、有資格者には資格手当が支給されるが、53年の各手当額は表2記載のとおりである。

表2

(単位 円)

役職		局長	局次長	部長	副部長	課長	係長
役職手当	A手当	1年目 80,000 2年目以降	1年目 75,000 2年目以降	70,000	15,000	10,000	3,000

		85,000	80,000				
	B手当	————	————	————	50,000	40,000	40,000
最低格付資格		理事3級	副理事3級	参事3級	副参事1級	副参事2級	副参事3級
資格手当		80,000	50,000	20,000	15,000	12,000	9,000

(注) B手当は、時間外手当相当額で、A手当と併給される。

- (4) 52年7月には、労使間で第2能力給の新設について協定が成立し、従来の年齢給、能力給(学歴によって決められる)に第2能力給を加えて基本給とされ、4月1日にさかのぼって支給されることになった。第2能力給は、資格に応じて支給され、その額は表3記載のとおりである。

表3 (単位 円)

主事	2級	1,000
	1級	3,500
副参事	3級	18,000
	2級	19,000
	1級	20,000
参事	3級	22,000
	2級	23,000
	1級	24,000

5 本件組合員らの昇進状況

- (1) A26(以下「A26」という)及びA1は、28年に大学を卒業して会社に入った。同人らと同期・同学歴の非組合員は13名いるが、これらの者の社歴と昇進との関連は表4記載のとおりである。

これによれば、38年には、課長以上の職に就いている者が8名と、13名中の過半数を占め、43年には、副部長以上の職に就いている者が7名と、同じく過半数を占め、47年には、部長以上の職に就いている者が7名と、同じく過半数を占める状態となった。

これに比べて、A26は53年まで一切の役職に就かせられなかった。ただし、A26は54年2月、一挙に4階級昇進して部長となり、その約2か月後、組合を脱退している。

一方、A1は、本件審問終結時に至っても、何の役職にも就いていない。

- (2) A2、A3(以下「A3」という)、A4(以下「A4」という)、A5(以下「A5」という)及びA6(以下「A6」という)は、31年に大学を卒業して会社(又はOTV)に入った。この5名と同期・同学歴の非組合員は31名いるが、これらの者の社歴と昇進との関連は表5記載のとおりである。

これによれば、42年には、係長以上の職に就いている者が17名と、31名中の過半数を占め、45年には、課長以上の職に就いている者が19名と、同じく過半数を占め、48年には、副部長以上の職に就いている者が19名と、同じく過半数を占め、53年には、部長以上の職に就いている者が20名と、同じく過半数を占める状態となった。

表4

社歴(年)	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
-------	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

年（昭和）	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54
局長															1	1	3	3
局次長											1	4	4	4	3	4	2	3
部長				2	2	2	2	2	4	5	6	5	6	7	8	7	8	7
副部長	2	3	3	1	1	3	5	9	7	7	6	4	3	2	1	1		
課長	1	5	5	8	8	6	6	2	2	1								
係長						2												
一般職員	10	5	5	2	2													

これに比べて、A 5は48年に係長、52年に課長に昇進したが、本件審問終結時現在も課長のままである。A 6は46年に係長、47年に課長に昇進したが、本件審問終結時現在も課長である。A 2及びA 4は、54年に至って係長に昇進している。A 3は、本件審問終結時に至っても、何の役職にも就いていない。

表 5

社歴（年）	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
年（昭和）	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54
局次長												1	1	3
部長							4	5	6	6	13	14	19	18
副部長	4	4	4	5	5	7	10	14	16	17	13	12	8	7
課長	1	1	1	10	14	15	10	8	6	6	3	3	2	2
係長		12	17	11	8	7	6	3	2	1	1			
一般職員	26	14	9	5	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1

(3) A 7（以下「A 7」という）及びA 8（以下「A 8」という）は、32年に大学を卒業して会社（又はOTV）に入った。同人らと同期・同学歴の非組合員は17名いるが、これらの者の社歴と昇進との関連は表 6 記載のとおりである。

表 6

社歴（年）	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
年（昭和）	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54
部長								1	4	5	8	9
副部長					3	4	9	10	10	10	7	6
課長		4	4	10	9	10	6	5	2	1	1	1
係長	8	10	11	6	4	2	1					
一般職員	9	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1

これによれば、44年には、係長以上の職に就いている者が14名と、17名中の過半数を占め、46年には、課長の職に就いている者が10名と、同じく過半数を占め、49年には、副部長の職に就いている者が9名と、同じく過半数を占め、54年には、部長の職に就いている者が9名と、同じく過半数を占める状態となった。

これに比べて、A 7は、46年に係長、52年に課長に昇進したが、本件審問終結時現在

も課長である。

一方、A 8は、本件審問終結時に至っても、何の役職にも就いていない。

- (4) A12、A13（以下「A13」という）、A14、A15（以下「A15」という）及びA16（以下「A16」という）は、33年に大学を卒業して、会社に入った。この5名と同期・同学歴の非組合員は65名いるが、これらの者の社歴と昇進との関連は表7記載のとおりである。

これによれば、45年には、係長以上の職に就いている者が38名と、65名中の過半数を占め、49年には、課長以上の職に就いている者が47名と、同じく過半数を占め、52年には、副部長以上の職に就いている者が36名と、同じく過半数を占める状態となった。

これに比べて、A12及びA15は、本件審問終結時に至っても、何の役職にも就いておらず、A13は52年に係長に昇進したが、本件審問終結時現在も係長である。A14は51年に係長に昇進したが、本件審問終結時現在も係長である。A16は、48年に係長、53年に課長に昇進したが、本件審問終結時現在も課長である。

表7

社歴（年）	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
年（昭和）	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54
部長							1	4	5	5	15
副部長	1	1	4	5	6	12	17	20	31	38	32
課長	6	7	8	14	25	35	31	29	21	16	12
係長	14	30	41	38	31	15	13	9	5	3	3
一般職員	44	27	12	8	3	3	3	3	3	3	3

- (5) A19（以下「A19」という）、A20及びA21（以下「A21」という）は、34年に大学を卒業して会社に入った。この3名と同期・同学歴の非組合員は25名いるが、これらの者の社歴と昇進との関連は表8記載のとおりである。

これによれば、47年には、係長以上の職に就いている者が15名と、25名中の過半数を占め、51年には、課長以上の職に就いている者が13名と、同じく過半数を占める状態となった。

表8

社歴（年）	12	13	14	15	16	17	18	19	20
年（昭和）	46	47	48	49	50	51	52	53	54
副部長					1	2	5	7	9
課長		1	2	8	9	11	12	11	10
係長	8	14	16	11	10	7	3	2	3
一般職員	17	10	7	6	5	5	5	5	3

これに比べて、A19は、本件審問終結時に至っても、何の役職にも就いていない。また、A20及びA21は、ともに52年に係長に昇進したが、本件審問終結時現在も係長である。

- (6) A 9は、26年に高校を卒業して会社に入った。A 9と同期・同学歴の非組合員は19名いるが、これらの者の社歴と昇進との関連は表9記載のとおりである。

表9

社歴（年）	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
年（昭和）	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54
局次長						1	2	2	2	2	3	3	3
部長	2	3	3	5	5	5	5	5	5	6	4	5	5
副部長	5	4	5	3	3	2	2	2	4	4	5	6	4
課長	1	1	3	3	5	6	5	6	5	5	4	2	2
係長		4	3	4	2	3	3	2	1			1	1
一般職員	11	7	5	4	4	2	2	2	2	2	2	1	1

（注）52年に局次長1名が、54年に副部長2名が、それぞれ定年退職している。

これによれば、43年には、係長以上の職に就いている者が12名と、19名中の過半数を占め、44年には、課長以上の職に就いている者が11名と、同じく過半数を占め、50年には、副部長以上の職に就いている者が11名と、同じく過半数を占め、54年には、部長以上の職に就いている者が8名と、16名中の半数を占める状態となった。

これに比べて、A9は、本件審問最終時に至っても、何の役職にも就いていない

(7) A10（以下「A10」という）は、27年に高校を卒業して会社に入った。A10と同期・同学歴の非組合員は8名いるが、これらの者の社歴と昇進との関連は表10記載のとおりである。

これによれば、43年には、係長以上の職に就いている者が5名と、8名中の過半数を占め、44年には、課長以上の職に就いている者が4名と、同じく半数を占め、48年には、副部長以上の職に就いている者が4名と、同じく半数を占め、53年には、8名全員が副部長以上の職に就いている状態となった。

これに比べてA10は、本件審問最終時に至っても、何の役職にも就いていない。

表10

社歴（年）	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
年（昭和）	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54
部長							1	1	1	3	3	3	3
副部長			2	2	3	3	3	3	5	3	3	5	5
課長	2	3	2	2	2	4	4	4	2	2	2		
係長	1	2	3	4	3	1							
一般社員	5	3	1										

(8) A11（以下「A11」という）は、28年に高校を卒業して会社に入った。A11と同期・同学歴の非組合員は4名いるが、これらの者の社歴と昇進との関連は表11記載のとおりである。

これによれば、42年には、係長が2名と、4名中の半数を占め、44年には、課長が2名と、同じく半数を占め、47年には、副部長が2名と、同じく半数を占め、52年には、部長が3名と、同じく過半数を占める状態となった。

これに比べて、A11は、本件審問終結時に至っても、何の役職にも就いていない。

表11

社歴（年）	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
年（昭和）	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54
部長											1	3	3	3
副部長						1	2	3	3	3	2			
課長			1	2	2	2	1							
係長		2	1	1	1							1	1	1
一般職員	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1			

- (9) A17（以下「A17」という）は、29年に高校を卒業して会社に入った。A17と同期・同学歴の非組合員は、C1（以下「C1」という）だけであるが、C1は、46年に係長、50年に課長に昇進した。

これに比べて、A17が係長になったのは47年、課長になったのは52年である。

- (10) A22（以下「A22」という）は、27年に中学を卒業して会社に入った。A22と同期・同学歴の者はいないが、30年に高校を卒業して会社に入った非組合員は3名おり、これらの者の社歴と昇進との関連は表12記載のとおりである。

表12

社歴（年）	17	18	19	20	21	22	23	24
年（昭和）	47	48	49	50	51	52	53	54
課長					1	1	2	2
係長	1	2	2	2	1	1		
一般職員	2	1	1	1	1	1	1	1

これによれば、48年には、係長が2名と、3名中の過半数を占め、53年には、課長が2名と、同じく過半数を占める状態となった。

これに比べて、A22は、本件審問終結時に至っても、何の役職にも就いていない。

- (11) A18（以下「A18」という）は、31年に大学を中退して、32年に会社（ただし、O T V）に入った。したがって、A18は、32年高卒入社ということになる。A18と同期・同学歴の組合員は5名いるが、これらの者の社歴と昇進との関連は表13記載のとおりである。

これによれば、45年には、係長が3名と、5名中の過半数を占め、50年には、課長が3名と、同じく過半数を占め、53年には、5名全員が課長以上の役職に就いている状態となった。

表13

社歴（年）	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
年（昭和）	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54
副部長									2	2	2
課長					1	2	3	3	1	3	3

係長	1	3	3	3	4	3	2	2	2		
一般職員	4	2	2	2							

これに比べて、A18は、本件審問終結時に至っても、何の役職にも就いていない。

第2 判断

1 近畿地連の当事者適格

会社は、近畿地連は民放労連の下部組織であって、独立した労働組合ではなく、民放労連傘下の労働組合の近畿地区における連絡機関に過ぎないので、本件申立人適格を有しないと主張する。

しかしながら、近畿地連は、民放労連の下部組織であることは会社主張のとおりであるが、前記認定のとおり労働組合法第2条及び第5条第2項の要件をすべて具備し、かつ、本件申立人である組合の上部団体であるから、申立人適格を有することは明らかであって、会社の上記主張は失当であり、採用することはできない。

2 本件昇進問題

(1) 当事者の主張要旨

① 申立人らは、会社は、36年に行った8・19申入書の組合への提示以来、昇進をえさとした脱退攻撃を強化し、そのため、40年当時500名を超えた組合員が、本件申立日(51年2月14日)現在165名に減少した。他方、脱退を拒否する組合員に対しては、昇進をさせなかったり、遅らせたりして差別している。このことは、組合員であることを理由とした不利益取扱いであると同時に、組合の団結を妨げる支配介入であると主張する。

② これに対して会社は、組合員数の減少は会社の関知するところではない。企業として組織機構をどのように整備し、だれを管理職とするかは、経営者の専権に属する。

同じ学歴・社歴の者を一律に管理職に登用するがごとき策は、管理職制度の崩壊をきたすだけである。現行の管理職制度を維持しつつ、できるだけ従業員の期待にこたえて、「ポストなき中堅社員」の処遇を改善するため、一定の要件を満たす者にはすべて資格を付与し、資格手当、第2能力給を支給するという制度を実施したのであり、これによって、管理職と一般職員との格差是正が大幅に行われた。

更に、53年9月1日から実施した「資格の標準年齢追付き」によって、本件組合員らのうち10名は上位の資格に昇格した。こうして、新資格制度は完ぺきに近いものになった。

同期・同学歴の者について、管理職への登用、昇進状況をみるとまちまちであって、一定の傾向を見いだせない。しかも、組合員が平均中位以下の非組合員より優れているという証拠はどこにもない。それなのに、申立人らの主張をいれるとすれば、組合員であるが故に、又は組合活動の故に平均中位以下の非組合員より有利に取り扱う形になり、公平を図る意味で、平均中位以下の非組合員にも組合員と同じ扱いをするとすれば、管理職制度は崩壊してしまうと主張する。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

① 本件組合員らの昇進が、各々の同期・同学歴の非組合員の昇進傾向と対比して、程度の差はあれ、遅れていることは、前記認定事実5によって明らかである。そして、

この事実を正当なものとする事情については疎明がない。

- ② また、本件組合員らが、非組合員の水準に照らして、能力、資質、士気等の面で劣っているとの疎明はない。
- ③ ところで、会社においては、前記認定事実4-(1)記載のとおり、係長以上の役職者は、局長、局次長を除いても、従業員全体の約60%を占め、一つの部に部長が2～3名いるのが数多く見受けられ、また、役職者だけがいて、一般職員のいない部も五つあって、これらのことから考えると、会社における役職は、指揮命令系統上の地位を示すものばかりとはいえず、待遇上の地位を示すに過ぎないものも非常に多いといえる。したがって、本件組合員らの昇進が各々の同期・同学歴の非組合員の昇進より遅れていることは、組合員が非組合員よりその待遇面において不利益な取扱いを受けているといわざるを得ない。
- ④ 会社は、新資格制度（標準年齢迫付き制度及び第2能力給制度を含む）の完ぺきに近い充実によって、組合の提起した昇進差別問題は事実上の解決をみたかのように主張するが、前記認定事実4-(3)記載のとおり、役職には、役職手当が伴うのであるから、昇進することにはそれ相当の経済的利益が伴うのである。また、新資格制度というのは、中高年齢者一般の待遇改善を目指したものであることが認められ、これによって組合員の待遇上の差別が是正されるものでないことはいうまでもない。したがって、新資格制度は、会社が主張するように、昇進差別問題を事実上解決するようなものではない。
- ⑤ 以上要するに、会社が、本件組合員らを係長以上の役職に昇進させなかったり、同期・同学歴の非組合員の水準より昇進を遅らせたりしたことは、前記認定事実3記載の本件労使関係の推移をみても、組合員であることを理由とした差別であり、また、昇進人事の操作によって、組合脱退者が出るように仕向けるものであって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるといわざるを得ない。

(3) 救済方法等

- ① 会社は、本件申立てのうち50年2月13日以前の行為に係る部分は、申立日（51年2月14日）から1年以前の行為に当たるので、却下されるべきであると主張する。

これに対して申立人らは、昭和45年以後本件審問最終時に至るまで、組合は、毎年数回にわたり、昇進差別の撤廃を会社に要求してきたが、会社は時間的に連続した一連の不当労働行為意思に基づく不可分かつ、有機的な行為として、一貫して組合の要求を拒否しており、このことは、労働組合法第27条第2項にいう継続する行為に該当すると主張する。

しかしながら昇進、昇格あるいは不昇進、不昇格という行為は、その都度独立して行われ、かつ、それ自体で完結する1回限りのものとみるのが相当であって、なされるべき昇進が行われなかったことによる不利益は、上記行為の結果によるものに過ぎない。したがって、この点についての申立人らの上記主張は失当であり、申立人らの昭和50年2月13日以前に係る昇進についての申立ては、労働委員会規則第34条第1項第3号により却下せざるを得ない。

- ② もっとも、なされるべき昇進が申立日の1年前以内においてもなお行われていない場合には、その不作為を審査の対象とし、かつ、その限りにおいてなされるべき昇進

の実現を命じることは何ら差し支えない。

したがって当委員会は、本件申立日の1年前である50年2月14日付けをもって、本件組合員ら（ただし、A26を除く）を昇進させるよう命じるものである。

また、本件不当労働行為の救済方法としては、上記のほか、本件組合員ら個々について、同期・同学歴の非組合員の水準に合わせて昇進したものとして取り扱わせるのが相当と考えるが、そのためには、A17を除いては、前記認定事実5において認定した、役職の各段階ごとに同期・同学歴の非組合員の半数以上が昇進した年に合わせて昇進したものとして取り扱わせるのが最善と思われるので、主文1及び2のとおり命じるものである。

なお、A17については、同期・同学歴の非組合員は、前記認定事実5－(9)記載のとおり、C1だけしかおらず、非組合員の水準という考え方が妥当するとはいえないが、本件審問の全趣旨に照らして、C1の昇進と合わせて昇進したものとして取り扱わせるのが最善と思われるので、主文1のとおり命じるものである。

- ③ A26については、前記認定事実5－(1)記載のとおり、その昇進の遅延は明らかではあるが、54年2月、部長に昇進し、その約2か月後に組合を脱退していることもまた明らかであるので、A26に係る申立ては、棄却せざるを得ない。
- ④ 申立人らは、主文救済のほか、陳謝文の掲示・社内報への掲載をも求めるが、主文救済によって、十分その実を果たすと考えるので、かかる救済を付加する必要を認めない。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

昭和55年1月24日

大阪府地方労働委員会
会長 川 合 五 郎